

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ВИМОГУ ПРОФСПІЛКОВОГО ОРГАНУ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

В ст. 45 Кодексу законів про працю України¹ (далі – КЗпП України) передбачено право виборного органу профспілкової організації (профспілкового представника) вимагати від власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності».

На думку М. І. Саєнко, окрім вищезазначених підстав пред'явлення органом профспілкової організації підприємства, установи, організації, профспілки, створеної працівниками одного підприємства, установи, організації, вимоги про розірвання трудового договору з керівником є ухилення від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, невиконання зобов'язань за колективним договором, інші порушення законодавства про колективні договори.

Крім того, на думку вченого, розірвання трудового договору з керівником передбачає повне припинення з ним трудових відносин. У такому випадку неможливий варіант його переведення на іншу посаду цієї ж юридичної особи. Однак, це не виключає можливості прийняття на роботу після звільнення зазначеної особи, на будь-яку іншу посаду, окрім керівника².

Положення ст. 45 КЗпП України і п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності»³ не передбачають можливості пред'явлення такої вимоги стосовно будь-яких інших керівних працівників, крім керівника підприємства. Зокрема, не може бути розірвано трудовий договір на вимогу профспілки із заступниками керівника підприємства, з керівниками структурних підрозділів, у т. ч. філій, представництв.

Якщо на підприємстві профспілка не створена і колективний договір укладено представниками, обраними загальними зборами членів трудового колективу, то ні вони, ні трудовий колектив не мають права вимагати (навіть за наявності відповідних підстав) розірвання трудового договору з керівником підприємства.

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР від 10.12.71 р. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

² Саєнко М. І. Особливості звільнення керівника // Праця і закон. – 2013. – № 10 (166). – С. 172.

³ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р.// Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

Вимога профспілки про розірвання трудового договору на підставі ст. 45 КЗпП України є обов'язковою для розгляду і виконання власником підприємства, але за умови, що рішення профспілки із цього питання містить конкретні факти порушення керівником підприємства трудового законодавства, законодавства про колективні договори і угоди відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Відповідно до абз. 1 п. 14 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р.⁴ при розгляді справ, пов'язаних з вимогами профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про розірвання трудового договору з керівником або усунення його із займаної посади, слід виходити з того, що відповідно до ст. 45 КЗпП України така вимога може бути оскаржена в суді працівником або власником чи уповноваженим ним органом в двотижневий строк. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Якщо рішення профспілки не виконано і не оскаржено в зазначений строк, то вже сама профспілка в той же самий строк (два тижні) може оскаржити в суді бездіяльність посадових осіб чи органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства (ст. 45 КЗпП України, ст. 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

У проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (в редакції від 20.05.2015 р.) в ст. 98 передбачено можливість розірвання трудового договору з керівником, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

Дана стаття є практично ідентичною аналогічним нормам, які містилися у попередніх редакціях проекту Трудового кодексу України, а законодавцем не внесені будь-які істотні зміни до діючої редакції проекту Трудового кодексу України щодо удосконалення підстав та порядку розірвання трудового договору з керівником юридичної особи на вимогу профспілкового органу.

Так, ст. 98 проекту Трудового кодексу України № 1658 має назву «Розірвання трудового органу за пропозицією профспілкового органу». Проте, на нашу думку, такі поняття як «вимога» і «пропозиція» є різними за своєю суттю. Вимога, на наш погляд, є категорією, яка носить імперативний характер, порівняно з поняттям «пропозиція». Тому при порушенні законодавства про працю, Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» та іншого законодавства повинна вноситись саме вимога про розірвання трудового

4 Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49. – Ст. 12.

договору з керівником.

Також в проєкті Трудового кодексу України дещо обмежено підстави розірвання трудового договору з керівником. Зокрема, ч. 1 ст. 98 проєкту Трудового кодексу України встановлюється, що трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним.

Зазначені підстави розірвання трудового договору з керівником підприємства істотно відрізняються від підстав розірвання трудового договору (контракту), передбачених діючим законодавством про працю, зокрема, п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» та п. 9 ст. 247 Кодексу законів про працю України. При цьому, в проєкті Трудового кодексу України № 1658 взагалі не передбачена така підстава для розірвання трудового договору з керівником, як ухилення керівника від участі у переговорах щодо внесення змін до колективного договору.

Варто погодитись з думкою Стадник М. П., який відзначає, що абсолютно доцільною є підстава для розірвання трудового договору (контракту) з керівником, яка передбачена в п. 9 ст. 247 чинного КЗпП України, це порушення керівником Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності».

Тому, на думку вченого, положення п. 9 ст. 247 та ч. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» повинні бути однаковими. Таким чином, у проєкті Трудового кодексу України безпідставно звужені підстави розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації. Тому положення цих статей необхідно привести у відповідність до положень ст. 45 КЗпП України⁵.

Також, вважаємо, що категорії керівників щодо яких може ініціюватись питання про розірвання трудового договору є досить обмеженим. Зокрема, у ст. 98 проєкту Трудового кодексу України вживається поняття «керівник юридичної особи». Отже, виникає питання, чи мають права профспілки вимагати розірвання трудового договору з керівниками відокремлених підрозділів юридичної особи, зокрема філій та представництв, у випадку порушення ними законодавства про працю. Доцільно надати також право на розірвання трудового договору на вимогу профспілки з керівниками відокремлених підрозділів, оскільки це в більшій мірі сприятиме захисту прав працівників.

Таким чином, потрібно розширити категорії керівників, з якими може бути

⁵ Стадник М. П. Проект Трудового кодексу України: щодо деяких повноважень профспілок у сфері захисту прав працівників / Стадник М. П. // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 183.

розірвано трудовий договір у випадку порушення ними трудових прав працівників.

У проєкті Трудового кодексу України змінено процедуру розірвання трудового договору з керівником юридичної особи.

Відповідно до ч. 4 ст. 98 проєкту Трудового кодексу України у разі відхилення пропозиції виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, або неотримання ним відповіді у зазначений строк виборний орган має право звернутися до суду.

Вважаємо, що такий порядок істотно порушує становище профспілок, оскільки у випадку оскарження відмови роботодавця (власника) саме на профспілки покладається обов'язок доказування необхідності розірвання трудового договору (контракту) з керівником юридичної особи.

Даний механізм розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації суттєво відрізняється від порядку звільнення інших працівників, які працюють на підприємстві, установі, організації, де обов'язок доказування незаконності звільнення покладено на керівника.

Можна стверджувати, що проєкт Трудового кодексу України № 1658 ставить у привілейоване положення керівника юридичної особи при розірванні трудового договору з ним на вимогу профспілкового органу. Тому збереження діючого механізму розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації дозволить посилити захист працівників, а також сприятиме реалізації принципу рівності в трудових правовідносинах.

Актуальною також є проблема застосування права профспілок вимагати розірвання трудових договорів в умовах, коли на підприємствах діють декілька профспілкових організацій. Вважаємо, що в даному випадку, доцільно погодитись з думкою О. А. Яковлева⁶ та О. О. Чумака⁷, які пропонують створювати спільний представницький орган для пред'явлення вимоги про розірвання трудового договору з керівником. Зокрема, вчені зазначають, що у випадку, якщо різним профспілкам не вдасться створити спільний представницький орган, то правом вимагати розірвання трудового договору з керівником мають бути наділені ті профспілки, які об'єднують переважну більшість працюючих.

Дискусійним також залишається питання про можливість вимагати розірвання трудового договору з керівником юридичної особи у випадку порушення законодавства про працю на підприємствах, установах та

6 Яковлев О. А. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.05 "трудове право; право соціального забезпечення" / Яковлев О. А. – Харків, 2003. – С. 17.

7 Чумак О. О. Припинення трудових правовідносин не за ініціативою сторін трудового договору : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.05 "трудове право; право соціального забезпечення" / Чумак О. О. – Київ, 2011. – С. 17.

організаціях, де первинні профспілкові організації не створені.

Вважаємо, варто наділити правом вимоги про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, у випадку порушення ним законодавства про працю, трудові колективи та інші уповноважені на представництво органи. Проте, на нашу думку, необхідно встановити певні обмеження щодо реалізації такого права, а саме встановити такі повноваження трудових колективів інших уповноважених на представництво органів виключно на підприємствах, де відсутні профспілкові організації. Це дозволить покращити механізм захисту трудових прав працівників та уникнути випадків порушення законодавства про працю керівниками підприємств, установ організацій.

Шугаев А.А.

*докт.юрид.наук, профессор МГИМО (У) МИД РФ,
главный научный сотрудник Института государства и права РАН*

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СОВЕТЫ В РОССИИ И РАЗВИТЫХ СТРАНАХ ЕВРОПЫ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

В мае 2012 года был издан Указ Президента Российской Федерации № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», где было дано поручение в «целях расширения участия работников в управлении организациями подготовить до 1 декабря 2012 года предложения по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий»¹.

Затем были внесены соответствующие изменения в ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации².

Анализируя соответствующий пункт статьи 22 ТК РФ, можно выделить несколько важных признаков, характеризующих производственный совет как одну из форм производственной демократии.

Во-первых, это, бесспорно, одна из форм участия наемных работников в управлении производством; во-вторых, производственный совет – новый участник социального партнерства (хотя такая позиция, как представляется, вызовет определенное количество споров); в-третьих, инициатива его создания исходит от работодателя; в-четвертых, вопросы создания и работы производственного совета – вопросы локального правового регулирования; в-пятых, это исключительно совещательный орган; в-шестых, он не может и не должен подменять функции выборного профсоюзного органа; в-седьмых, и это очень важно, если по инициативе работодателя такой совет создан, работодатель вынужден будет считаться с принятыми данным советом

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2334.

² Далее по тексту: ТК РФ.